BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sangat tergantung kepada sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai yang mengawakinya. Pengembangan sumberdaya manusia diarahkan pada terciptanya keberadaan sumberdaya manusia yang profesional. Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional maka segala proses kegiatan instansi tidak akan berjalan dengan lancar, dan sebaliknya dengan adanya sumberdaya manusia yang profesional akan menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Menurut Hasibuan (2010: 118) kinerja pegawai merupakan factor yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Karena dengan kinerja pegawai yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Amstrong salah satunya adalah faktor individu (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, komitmen dan motivasi individu Robbins, 2014).

Wibowo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi merupakan faktor yang mampu menciptakan kinerja pegawai menjadi lebih baik. Budaya organisasi menurut Robbins (2014) adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat

bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Semua SDM harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan harus berdasar pada budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kompetensi. Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian Rande (2016) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pertanian dan kehutanan. Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang berkaitan dengan pengimplementasian budaya organisasi yaitu performance based culture yang masih belum dapat diterima oleh beberapa satuan kerja. Adanya ketidaksesuaian antara

kompetensi sumberdaya manusia yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang sedang diduduki juga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai. Kompetensi sumberdaya manusia yang tidak sesuai dengan jabatan atau pekerjaannya menjadikan perlunya pelaksanaan pelatihan bagi pegawai untuk memberikan pemahaman dan pengetahuan terhadap jabatannya. Selain itu pegawai masih kurang memiliki motivasi yang kuat terhadap pekerjaan dan organisasinya dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal tersebut dapat diketahui diantaranya adalah masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, suka menunda-nunda pekerjaan, dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa ijin.

1.2. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pentingnya budaya organisasi, kompetensi dan komitmen pegawai bagi kemunculan motivasi kerja dan kinerja dari pegawai, maka penelitian ini berupaya untuk mengamati apa faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mencoba untuk mengamati keterkaitan antara budaya organisasi, kompetensi, komitmen dan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?

2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap motivasi kerja?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
6. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja ?
9. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja ?
10. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
3. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

5. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
6. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
7. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
8. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
9. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.
10. Untuk menguji pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian tersebut di atas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, terutama mengenai managemen sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar untuk menambah pengetahuan penulis jika terjun bekerja untuk memperluas wawasan, juga mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai disiplin ilmu yang diperoleh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sebagai evaluasi dalam melakukan kebijaksanaan pengembangan instansi.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS